

FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RADIO REPUBLIK INDONESIA MANADO

Oleh :
Aisari J.P. Soeprijadhie

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi
email: ayiecheriee_17@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditunjang oleh tim kerja yang solid. Setiap karyawan selalu ingin merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan, kenyamanan dalam bekerja merupakan satu hal yang mendasari seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap karyawan berhak untuk mengambil keputusan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan agar supaya karyawan tersebut merasa dihargai dan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya sehingga hal itu membuat kinerjanya akan meningkat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Sampel yang digunakan 50 responden dari populasi 100 karyawan dan menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear berganda dengan Uji F dan Uji t. Kesimpulan penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: faktor-faktor kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Performance of employees in the company can be supported by a solid team work. Every employee always wants to feel satisfied with what they are doing, comfort in the work is the one thing that underlies an employee to improve their performance. Every employee has the right to take decisions in the completion of the work provided by the employer so that the employee feels valued and is satisfied with what he did so that it makes its performance will increase. The purpose of this study to determine the influence of the factors of job satisfaction is the need fulfillment, discrepancies, value attainment, equity and genetic components to employee performance Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Samples were taken using simple random sampling technique. The sample used 50 respondents from a population of 100 employees and using associative research method. This study uses multiple linear regression analysis with F test and t test. Conclusions of this study are the factors of job satisfaction is the need fulfillment, discrepancies, value attainment, equity and genetic components is significantly positive effect on employee performance. It means that the higher the job satisfaction, the employee's performance will increase.

Keywords: factors of job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditunjang oleh tim kerja yang solid. Pastinya ada beberapa masalah yang sering dialami oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka perlu adanya keadilan dalam perusahaan untuk setiap karyawan yang ada. Misalnya dalam penyelesaian pekerjaan haruslah diberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk mengambil keputusan agar karyawan tersebut merasa dihargai dan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya sehingga hal itu membuat kinerja akan semakin meningkat.

Hambatan akan ditemui karyawan untuk meningkatkan kepuasan moral dalam bekerja, untuk itu beberapa faktor kepuasan kerja mungkin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya faktor pemenuhan kebutuhan, karyawan dapat lebih terpacu untuk bekerja karena adanya dorongan untuk orang sekitarnya dan yang terpenting adalah keluarga. Demi menyenangkan keluarga seorang karyawan pastinya mampu bekerja dengan sebaik mungkin sesuai target yang diberikan sehingga hasil yang didapatkan bisa menghidupi keluarga. Hal tersebut bisa menjadi salah satu contoh faktor kepuasan kerja yang biasanya ditemukan dalam perusahaan.

Kepuasan kerja ditunjang oleh beberapa pihak dan yang paling penting adalah diri sendiri, kepuasan dalam bekerja pastinya didasari oleh kemauan untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pemimpin perusahaan. Setiap karyawan pasti akan bekerja keras dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan, mereka akan memperoleh kebanggaan tersendiri atas upaya yang telah dikerjakan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RRI Manado.
2. Faktor pemenuhan kebutuhan terhadap kinerja karyawan.
3. Faktor perbedaan terhadap kinerja karyawan.
4. Faktor pencapaian nilai terhadap kinerja karyawan.
5. Faktor keadilan terhadap kinerja karyawan.
6. Faktor komponen genetik terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa), semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan Sutrisno (2009:3). Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Fathoni (2006:8) adalah merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia, manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuan nya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Sutrisno (2009:74) terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh (Kreitner & Kinicki 2005) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional

terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Robbins & Coutler (2007:78) Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan 2007:202). Terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Wibowo (2007:504-505) yaitu :

1. *Need fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan memiliki model fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional / genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart penilaian yang ditetapkan organisasi.

Kinerja karyawan menurut Siagian (2007:305) dapat diartikan sebagai nilai kekayaan dari seorang tentang berbagai hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya seperti kemampuan, kekurangan, keletihan dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan. Ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hasibuan (2007:87), yaitu:

1. Perilaku

Diantaranya meliputi kerajinan, partisipasi karyawan, dedikasi, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan dan kesetiaan atau loyalitas.

2. Hasil Kerja

Yaitu standar fisik yang meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, maupun cepat lamanya waktu pemrosesan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Faktor-faktor kepuasan kerja: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik diduga secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan RRI.
- H2 : Faktor pemenuhan kebutuhan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Faktor perbedaan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Faktor pencapaian nilai diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H5 : Faktor keadilan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H6 : Faktor komponen genetik diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat Asosiatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono 2010:55). Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Pembahasan dalam metode penelitian ini mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Survei Pendahuluan
Pada survei pendahuluan penulis melakukan peninjauan dan penelitian secara umum guna mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian.
2. Survei Lapangan
Dilakukan dengan wawancara dan kuisioner dengan pihak-pihak yang terkait, dalam hal ini responden adalah karyawan Radio Republik Indonesia Cabang Manado. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang pentingnya kepuasan kerja karyawan itu sendiri terhadap kinerja dalam perusahaan yang menjadi responden dalam penelitian ini .
3. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini untuk menunjukkan teori-teori yang akan digunakan dalam membahas permasalahan.

Definisi Operasional Variabel

Pemenuhan Kebutuhan (X1)

Pemenuhan kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani maupun rohani, berusaha secara individu dalam kelompok dan lingkungannya. Kebutuhan manusia tidak terbatas, baik yang bersifat konkret (nyata), maupun yang abstrak (tidak nyata). Pemenuhan kebutuhan tidak sekaligus, melainkan harus menerapkan skala prioritas, yang mana yang terpenting, itulah yang didahulukan.

Perbedaan (X2)

Dalam melakukan suatu pekerjaan tentunya ada resiko yang harus ditanggung , resiko yang baik ataupun buruk. Setiap individu pastinya akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tetapi ada saat dimana pada akhirnya pekerjaan tersebut tidak sesuai harapan. Dalam perusahaan pastinya perbedaan itu selalu ada, hal tersebut justru dapat mendorong setiap individu untuk bersaing secara sehat dalam melakukan pekerjaan. Perbedaan tiap individu dalam perusahaan jika dikembangkan secara positif pastinya bisa menghasilkan hasil akhir yang diinginkan.

Pencapaian Nilai (X3)

Pencapaian nilai disini yang dimaksud adalah kepuasan dalam bekerja yang dicapai oleh suatu individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin bisa diselesaikan tepat waktu atau sesuai sasaran sehingga membuat individu tersebut merasa sangat puas karena bisa memenuhi tanggung jawabnya dengan baik.

Keadilan (X4)

Keadilan merupakan komponen utama dalam menentukan kepuasan kerja didalam perusahaan, keadilan dihubungkan dengan beranekaragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan kegiatan, perilaku kerja dalam perusahaan.sikap dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Perlakuan adil dalam suatu perusahaan sangatlah dijunjung tinggi karena dapat membuat seorang individu (karyawan) lebih termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaan.

Komponen Genetik (X5)

Tanggung jawab seseorang dalam perusahaan terutama untuk melakukan pekerjaan adalah penting, setiap karyawan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam rentang waktu tertentu sehingga membuat kepuasan dalam diri karyawan tersebut. Kepuasan kerja memiliki arti masing-masing karena itu merupakan sifat pribadi setiap manusia dan itu juga termasuk dalam faktor genetik yang sudah ada dalam diri sendiri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah merupakan catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan selama periode tertentu.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik
2. Regresi Linear Berganda
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji F
 - b. Uji t

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil tabulasi kuisioner, pada Tabel 1 dibawah ini ditunjukkan data jenis kelamin, masa kerja, usia, pendidikan responden dari para karyawan Radio Republik Indonesia Cabang Manado.

Tabel 1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	28	56 %
Perempuan	22	44 %
Total	50	100 %

Sumber: data primer diolah

Tabel 1 Menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan RRI Manado yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56 %. Sedangkan 44 % sisanya adalah karyawan perempuan.

Tabel 2. Data responden berdasarkan lamanya masa kerja

Masa Kerja Responden	Jumlah	Presentase (%)
1 – 5 Tahun	27	54 %
6 – 10 Tahun	17	34 %
11 – 15 Tahun	6	12 %
Total	50	100 %

Sumber: data primer diolah

Hasil penelitian seperti tampak pada Tabel 2 sebagian besar responden sudah memiliki masa kerja antara 1- 5 tahun yaitu sebanyak 54 % dan terendah adalah responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 12%.

Tabel 3. Data responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
≥ 25	9	18 %
26 – 30	15	30 %
31 – 40	19	38 %
41 – 50	7	14 %
Total	50	100 %

Sumber: data primer diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berada di RRI Manado berusia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 38 %. Sedangkan yang paling sedikit berusia 41 – 50 tahun yaitu 14 %.

Tabel 4. Data responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
D3	7	14 %
S1	39	78 %
S2	4	8 %
Total	50	100 %

Sumber: data primer diolah

Hasil penelitian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 78 % dan terendah memiliki pendidikan S2 yaitu sebanyak 8%.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Untuk menguji apakah terdapat multikolinieritas atau tidak dalam penelitian ini perlu dilihat *covariance* dari masing-masing data variabel yang diteliti. Jika *covariance* sama dengan 0, maka terjadi multikolinieritas data antara variabel penelitian, sehingga data penelitian tidak dapat digunakan sebagai data untuk melakukan estimasi. Dari hasil statistic, *covariance* masing-masing variabel bebas adalah :

1. Pemenuhan Kebutuhan 0.040
2. Perbedaan 0.047
3. Pencapaian Nilai 0.047
4. Keadilan 0.046
5. Komponen Genetik 0.021

Hasil tersebut menunjukkan *covariance* kelima faktor kepuasan kerja karyawan sebagai variabel bebas (pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik) $\neq 0$. Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (*singular*). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastis digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki variasi yang sama (homoskedastisitas) dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, maka terjadi heteroskedastis. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF masing-masing variabel bebas adalah:

1. Pemenuhan Kebutuhan 1.752
2. Perbedaan 1.767
3. Pencapaian Nilai 1.737
4. Keadilan 1.690
5. Komponen Genetik 1.696

Untuk menguji apakah terdapat gangguan variance (heterokedastisitas) antar variabel, maka perlu diuji kolinieritas. Jika $VIF > 2$ maka terjadi herokedastisitas tapi jika $VIF < 2$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Karena kelima variabel bebas memiliki $VIF < 2$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

Hasil Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penyelesaian model regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 19.0*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.873 + 0.383 X_1 + 0.356 X_2 + 0.310 X_3 + 0.392 X_4 + 0.356 X_5$$

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh : pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik. Nilai konstanta sebesar 4.873 menyatakan jika tidak ada peningkatan pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik maka skor kinerja sebesar 4.873 satuan. Nilai koefisien pemenuhan kebutuhan sebesar 0.383 menyatakan jika terjadi peningkatan pemenuhan kebutuhan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.383 satuan. Nilai koefisien perbedaan sebesar 0.356 menyatakan jika terjadi peningkatan perbedaan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.356 satuan. Nilai koefisien pencapaian nilai sebesar 0.310 menyatakan jika terjadi peningkatan pencapaian nilai sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.310 satuan. Nilai koefisien keadilan sebesar 0.392 menyatakan jika terjadi peningkatan keadilan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.392 satuan. Nilai koefisien komponen genetik sebesar 0.356 menyatakan jika terjadi peningkatan komponen genetik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.356 satuan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi dari model regresi yang digunakan. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5 %. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh F Hitung 5.103 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ 4.0617. Dengan demikian menolak H_0 , yang menyatakan tidak ada hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas dan menerima H_a ; yang menyatakan ada hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak, perlu diuji *coefficients* dengan melihat t_{hitung} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, tapi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh;

1. Variabel Pemenuhan Kebutuhan, t_{hitung} 1.961 $>$ t_{tabel} 1.6802, dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kinerja Karyawan, dan menerima H_a , yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja karyawan (Faktor Pemenuhan Kebutuhan) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Perbedaan, t_{hitung} 1.752 $>$ t_{tabel} 1.6802, dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Perbedaan terhadap Kinerja Karyawan, dan menerima H_a , yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja karyawan (Faktor Perbedaan) terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Pencapaian Nilai, t_{hitung} 1.731 $>$ t_{tabel} 1.6802, dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Pencapaian Nilai terhadap Kinerja Karyawan, dan menerima H_a , yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja karyawan (Faktor Pencapaian Nilai) terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Keadilan, t_{hitung} 1.849 $>$ t_{tabel} 1.6802, dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Keadilan terhadap Kinerja Karyawan, dan menerima H_a , yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja karyawan (Faktor Keadilan) terhadap Kinerja Karyawan.

5. Variabel Komponen Genetik, $t_{hitung} 1.727 > t_{tabel} 1.6802$, dengan demikian H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Komponen Genetik terhadap Kinerja Karyawan, dan menerima H_a , yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja karyawan (Faktor Komponen Genetik) terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu Pemenuhan Kebutuhan, Perbedaan, Pencapaian Nilai, keadilan, Komponen Genetik terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat signifikansi (Sig.) dari hasil uji adalah 0.000 dengan nilai F sebesar 4.061. Oleh karena probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan variabel pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia Manado.

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja (Pemenuhan Kebutuhan) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik, diperoleh variabel pemenuhan kebutuhan, $t_{hitung} 1.961 > t_{tabel (44,0.05)} 1.6802$ dengan demikian H_0 ditolak dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel pemenuhan kebutuhan terhadap kinerja karyawan dan menerima H_a . Artinya pemenuhan kebutuhan akan kepuasan jasmani dan rohani dalam RRI manado terpenuhi dan hal ini perlu mendapatkan perhatian juga agar supaya kinerja karyawan dalam perusahaan akan terus meningkat.

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja (Perbedaan) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik, diperoleh variabel perbedaan, $t_{hitung} 1.752 > t_{tabel (44,0.05)} 1.6802$ dengan demikian H_0 ditolak dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel perbedaan terhadap kinerja karyawan dan menerima H_a . Artinya setiap individu dalam perusahaan pasti akan saling menonjolkan yang terbaik, hal ini menjadi motivasi agar supaya kinerja dapat lebih ditingkatkan sehingga berakibat baik untuk peningkatan kinerja.

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja (Pencapaian Nilai) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik, diperoleh variabel pencapaian nilai, $t_{hitung} 1.731 > t_{tabel (44,0.05)} 1.6802$ dengan demikian H_0 ditolak dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel pencapaian nilai terhadap kinerja karyawan dan menerima H_a . Artinya pekerjaan yang dilakukan dengan bertanggung jawab pastinya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dalam perusahaan.

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja (Keadilan) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik, diperoleh variabel keadilan, $t_{hitung} 1.849 > t_{tabel (44,0.05)} 1.6802$ dengan demikian H_0 ditolak dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel keadilan terhadap kinerja karyawan dan menerima H_a . Artinya kesempatan yang diberikan atasan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja (Komponen Genetik) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik, diperoleh variabel Komponen Genetik, $t_{hitung} 1.727 > t_{tabel (44,0.05)} 1.6802$ dengan demikian H_0 ditolak dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Komponen Genetik terhadap kinerja karyawan dan menerima H_a . Artinya lingkungan kerja dapat membantu karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan dan kinerja akan semakin meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: Pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik mempengaruhi kinerja karyawan RRI Manado, dengan demikian hipotesis diterima.
2. Pemenuhan kebutuhan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.
3. Perbedaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima
4. Pencapaian nilai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.
5. Keadilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.
6. Komponen genetik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Pencapaian nilai merupakan faktor yang lemah dari hasil penelitian ini sehingga disarankan pada pihak RRI untuk meningkatkan keterampilan supaya hasil pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target yang ditetapkan.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan dan memberi kesempatan yang lebih lagi kepada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Robbins, Stephen dan Mary, Coutler. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan, jilid II. PT Indeks, Jakarta.
- Sondang, Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Graha ilmu, Jakarta.